

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

**ЛАГУТІНА ІРИНА ВІКТОРІВНА**

УДК 349.2 : 342.734

**ФОРМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального  
забезпечення

**Автореферат**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Одеса – 2007

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України

**Науковий керівник**

доктор юридичних наук, професор  
**Чанишева Галія Інсафівна,**  
Одеська національна юридична академія,  
декан соціально-правового факультету

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор  
**Ротань Володимир Гаврилович,**  
Таврійський національний університет  
ім. В. І. Вернадського,  
завідувач кафедри цивільного та трудового  
права

кандидат юридичних наук, доцент  
**Жернаков Володимир Володимирович,**  
Національна юридична академія України  
ім. Ярослава Мудрого,  
завідувач кафедри трудового права

Захист відбудеться «\_\_\_» вересня 2007 р. о \_\_\_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23

Автореферат розісланий «\_\_\_» серпня 2007 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

П.П. Музиченко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** У сучасний період проблема забезпечення прав людини має всесвітнє значення. В умовах становлення демократичної, соціальної, правової держави, соціально-орієнтованої ринкової економіки проблема забезпечення поваги і додержання прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні, в тому числі в основній сфері життєдіяльності людини – сфері праці. Захист суб'єктивних прав і законних інтересів в межах відповідної форми захисту та за допомогою того чи іншого способу є об'єктивною необхідністю. Саме за рівнем захисту прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади, ступінь демократичності держави в цілому. Створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення.

В умовах ринкової економіки проблеми забезпечення надійного захисту трудових прав та законних інтересів працівників надзвичайно загострилися. Стан додержання законодавства про працю характеризується зростанням порушень трудових прав громадян, зниженням рівня ефективності їх захисту. У зв'язку з цим перед наукою трудового права постало завдання визначити форми та способи захисту цих прав, механізм їх реалізації, зміст нового інституту в системі трудового права – захисту трудових прав, свобод та інтересів людини.

Проблеми захисту прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, С.І. Запара, В.В. Лазор, Т.Г. Маркіна, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева, а також російські вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін.

Актуальність теми дослідження обумовлюється також недостатнім ступенем її наукової розробки. У вітчизняній науці трудового права проблеми форм захисту трудових прав працівників ще не були предметом спеціального комплексного дослідження. Визначення форм та способів захисту трудових прав та інтересів працівників сприятиме розробці ефективного галузевого механізму захисту зазначених прав.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та

права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001 – 2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006 – 2010 роки, які є складовими планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001 – 2005 роки (державний реєстраційний номер 0101U001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006 – 2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розробка концепції форм і способів захисту трудових прав та інтересів працівників у сучасних соціально-економічних умовах, а також механізму їх реалізації.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі основні завдання:

- дослідити становлення та розвиток національного законодавства у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників;
- сформулювати поняття форм захисту трудових прав та інтересів працівників і здійснити їх класифікацію;
- визначити поняття та перелік способів захисту трудових прав та інтересів працівників;
- проаналізувати юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників;
- дослідити неюрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників;
- визначити поняття, галузеві ознаки, способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів трудового законодавства України у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, проекту Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні питання реалізації форм захисту трудових прав та інтересів працівників.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкта, предмета, мети і

завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми захисту трудових прав та інтересів працівників в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати розвиток чинного законодавства у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні різних аспектів суспільних відносин у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників. Завдяки формально-юридичному методу виявлено роль формальної визначеності правових норм у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі національного трудового законодавства, міжнародних правових актів та законодавства зарубіжних країн.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів про права людини, чинного законодавства України та законодавства країн із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного права, міжнародного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики, у тому числі практики Європейського суду з прав людини, діяльності органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, щорічних доповідей Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням форм захисту трудових прав та інтересів працівників в умовах ринкової економіки.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

- визначено поняття «захист трудових прав та інтересів працівників», здійснено розмежування та сформульовано поняття «форма захисту трудових прав та інтересів працівників» та «спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників»;

- обґрунтовано доцільність виділення самостійного інституту «Захист трудових прав, свобод та інтересів людини» в системі трудового права України та запропоновано його зміст як сукупності норм, що визначають основні трудові права і свободи людини, форми, способи та порядок їхнього захисту;

- проаналізовано етапи становлення і розвитку законодавства України у сфері захисту трудових прав та інтересів, виявлено особливості

розвитку національного законодавства у цій сфері за радянських часів та у період незалежності України;

- здійснено класифікацію форм захисту трудових прав та інтересів працівників за різними підставами. Виділено юрисдикційні та неюрисдикційні форми (серед юрисдикційних форм виділено ще міжнародні та національні форми захисту), а також досліджено такі форми захисту як державний, індивідуальний та колективний захист;

- визначено способи захисту трудових прав та інтересів працівників, які відповідають юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту. У межах юрисдикційних форм виділено такі способи захисту як відновні, такі, що припиняють, штрафні;

- проаналізовано діяльність органів судової влади, органів державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства як юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників;

- досліджено діяльність органів трудової юстиції із захисту індивідуальних та колективних трудових прав: комісій з розгляду трудових спорів, примирних комісій, трудового арбітражу, посередників та внесено пропозиції щодо удосконалення їхньої діяльності;

- вперше у вітчизняній науці трудового права визначено поняття, галузеві ознаки, способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав як неюрисдикційної форми захисту. Проаналізовано індивідуальні та колективні способи самозахисту трудових прав, а також порядок доюрисдикційного врегулювання трудового спору зусиллями його сторін;

- досліджено діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників та внесено пропозиції щодо підвищення її ефективності;

- проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України про захист трудових прав та інтересів працівників і сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо його змісту.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дисертаційного дослідження, отримані дисертанткою, можуть бути використані у законотворчій діяльності, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем реалізації форм та способів захисту трудових прав та інтересів працівників, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право

України», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначеної дисципліни.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: на 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу, присвяченій п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22 – 23 квітня 2005 р.); науково-практичній конференції «Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах» (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право ХХІ століття: становлення і перспективи розвитку» (м. Миколаїв, 25 листопада 2005 р.); на 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 9 – 10 червня 2006 р.); на 10-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 27 квітня 2007 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертації викладені у 8 публікаціях, в тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура та обсяг дисертаційного дослідження.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (282 найменування). Загальний обсяг дисертації складає 206 сторінок, із яких основний зміст – 182 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

**Перший розділ «Загальнотеоретичні засади інституту захисту прав людини у сфері праці»** складається з трьох підрозділів. У **підрозділі 1.1 «Становлення і розвиток законодавства у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників»** аналізуються положення актів законодавства України, починаючи з 20-х років минулого століття і до теперішнього часу щодо захисту трудових прав та інтересів працівників.

У підрозділі аналізуються положення різних нормативно-правових актів, прийнятих у радянський період, про діяльність профспілок, органів з розгляду трудових спорів, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників. Акти чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України проаналізовано у підрозділі з точки зору їхньої відповідності міжнародним стандартам у цій сфері.

У дисертації зазначається, що радянське трудове право орієнтувалося, передусім, на обслуговування інтересів виробництва, і тому утвердженню і забезпеченню трудових прав і свобод працівників не приділялося належної уваги. Автором проаналізовано положення Кодексів законів про працю 1918 і 1922 років, інших нормативно-правових актів щодо статусу і повноважень профспілок, органів з розгляду трудових спорів, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

У підрозділі проаналізовано положення Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р., зміни і доповнення, що вносилися до нього з метою посилення захисту трудових прав та інтересів працівників.

За часів незалежності України відбувається реформування сучасного трудового законодавства України, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини у сфері праці. З прийняттям Конституції України відбулося розширення судового захисту трудових прав. Нині працівник вправі оскаржити до суду будь-яке порушення його трудових прав. У першому читанні прийнято проект нового Трудового кодексу України, основними завданнями якого, на думку автора, слід вважати визнання і послідовний розвиток системи трудових прав і свобод (індивідуальних та колективних), встановлення державних гарантій їх дотримання й захисту.

У дисертації відзначається, що для більш повного забезпечення прав і свобод кожного працівника необхідно підвищити ефективність механізму колективного захисту трудових прав та інтересів працівників, складовими елементами якого є діяльність профспілок, колективні переговори, колективні договори і угоди, вирішення колективних трудових спорів; посилити нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, охорону праці, законодавчо закріпити норми конвенцій і рекомендацій МОП про інспекцію праці.

У підрозділі 1.2 *«Поняття та класифікація форм захисту трудових прав та інтересів працівників»* визначаються поняття «захист трудових прав та інтересів працівників», «форма захисту трудових прав та інтересів працівників» та здійснюється класифікація форм захисту.



У дисертації розглядається поняття захисту трудових прав та інтересів працівників у широкому і вузькому значеннях. Захист трудових прав та інтересів працівників у широкому значенні пов'язаний з реалізацією захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображує захисну функцію держави. Йдеться про встановлення високого рівня умов праці, державних гарантій трудових прав працівників, відповідальності за їх порушення.

Захист трудових прав та інтересів працівників у вузькому значенні пов'язується із забезпеченням додержання трудових прав, попередженням і профілактикою їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановленням трудовим законодавством та діями відповідних органів ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

Автор обґрунтовує доцільність закріплення у Трудовому кодексі України серед основних трудових прав працівників права на захист своїх трудових прав та інтересів, розглядаючи його як окреме охоронне суб'єктивне право, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав.

У дисертації форми захисту розглядаються як порядок юридичної діяльності із захисту прав, виходячи з цього автор визначає поняття «форма захисту трудових прав та інтересів працівників» як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Враховуючи те, що в теорії права форми захисту прав та інтересів поділяються на два види: юрисдикційну форму захисту та неюрисдикційну, у дисертації виділяються відповідні форми захисту трудових прав та інтересів працівників. Юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів працівників являє собою діяльність передбачених законом органів (органів із розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права і законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного чи іншого компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних заходів

для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування заподіяної шкоди.

Юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників класифікуються у дисертації на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм МОП) та судові (юрисдикція Європейського Суду з прав людини). Відповідно національні юрисдикційні форми захисту включають захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю).

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів та адміністративних органів).

У дисертації форми захисту трудових прав та інтересів працівників класифікуються також залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби: індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів), державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю).

**У підрозділі 1.3 «Способи захисту трудових прав та інтересів працівників: загальна характеристика»** визначаються поняття способів захисту трудових прав та інтересів, а також способи захисту, які відповідають юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту трудових прав та інтересів працівників.

У дисертації підкреслюється необхідність розмежування форм і способів захисту трудових прав та інтересів працівників, які не є тотожними. Якщо форми захисту визначають порядок юридичної діяльності із захисту прав та інтересів, то при визначенні поняття способів захисту необхідно виходити із передбачених законом дій, спрямованих на усунення перешкод при здійсненні суб'єктивного права. Форма захисту трудових прав та інтересів повинна вказувати на суб'єкта, який здійснює захист, а способи захисту - за допомогою яких дій та засобів здійснюється захист. Виходячи з цього, способи захисту трудових прав та інтересів працівників пропонується визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників), з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Кожній галузі права притаманні власні, специфічні способи захисту суб'єктивних трудових прав та законних інтересів. Проте у науці трудового права проблема способів захисту трудових прав та інтересів до цього часу ще не була предметом спеціального комплексного дослідження. Недосконалим залишається й чинне трудове законодавство України щодо закріплення способів захисту трудових прав та інтересів.

У дисертації способи захисту трудових прав та інтересів залежно від межі впливу на порушника, поділяються на відновні, способи, що припиняють, та штрафні. Відновні способи спрямовані на поновлення становища, що існувало до порушення; способи, що припиняють, спрямовані на припинення дій, які порушують права та інтереси, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав; штрафні способи пов'язані з настанням додаткових несприятливих наслідків для порушника.

Автор виділяє способи захисту трудових прав та інтересів працівників, які здійснюються у межах юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту. У першому випадку захист трудових прав та інтересів працівників здійснюється за допомогою таких відновних способів: відновлення порушених прав (наприклад, поновлення на роботі та ін.); присудження до виконання обов'язку (наприклад, видати працівникові трудову книжку, виплатити його середній заробіток за весь час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку). У дисертації підкреслюється необхідність чіткого закріплення обов'язків роботодавця, що забезпечить більш ефективне правове вирішення питання захисту трудових прав та інтересів працівників. До способів, що припиняють порушення, слід віднести такі: винесення припису прокурором про усунення порушень трудового законодавства; визнання недійсними умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю; визнання страйку незаконним та ін. До штрафних способів належать відшкодування майнової шкоди та компенсація моральної шкоди.

**Другий розділ «Державний захист трудових прав та інтересів працівників»** складається з трьох розділів. У *підрозділі 2.1 «Судовий захист трудових прав та інтересів працівників»* аналізується діяльність національних судів та Європейського Суду з прав людини у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників.

У підрозділі підкреслюється особлива роль Конституційного Суду України, приводом звернення до якого є конституційне подання чи конституційне звернення. В окремих державах (Австрія, Іспанія, Росія, Німеччина, Швейцарія, Португалія) громадянам надається право звернутися до Конституційного Суду з конституційною скаргою. До

повноважень Конституційного Суду України розгляд таких скарг не віднесено, що обмежує право громадян на захист їх прав та свобод, а, відповідно, зменшує й ефективність захисту національними правовими засобами.

У дисертації розглядається діяльність судів загальної юрисдикції як найбільш ефективної юрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів працівників. Вносяться конкретні пропозиції до чинного КЗпП, проекту Трудового кодексу України щодо удосконалення судового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.

Автор аналізує досвід зарубіжних країн щодо організації та функціонування спеціалізованих трудових судів, підтримує ідею створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні, необхідність розробки концепції трудового процесу та пропонує структуру проекту Трудового процесуального кодексу України. У підрозділі обґрунтовується пропозиція про віднесення до підвідомчості національних судів загальної юрисдикції колективних трудових спорів про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю (спорів про право).

У підрозділі досліджуються способи захисту трудових прав та інтересів працівників, які здійснюються у межах судового захисту зазначених прав. При цьому автором використовуються досягнення науки цивільного права, представниками якої це питання розроблено найбільш повно.

Автор досліджує практику діяльності Європейського Суду з прав людини, яка свідчить про значне збільшення останнім часом кількості скарг громадян України на невиконання рішень національних судів про виплату заборгованості із заробітної плати.

**У підрозділі 2.2 «Органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, їх повноваження»** розглядається система органів, уповноважених здійснювати державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, їх повноваження із застосування конкретних способів захисту трудових прав та інтересів працівників.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю розглядається у дисертації як діяльність компетентних органів, спрямована на захист трудових прав працівників і роботодавців, під час здійснення якої зазначені органи попереджають та виявляють порушення законодавства про працю, притягують винних осіб до відповідальності.

Ефективність державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю забезпечується багатьма факторами: регулярністю, правильним вибором мети, реальним усуненням порушень,

наявністю чіткої правової регламентації контрольно – наглядової діяльності. Автором вносяться конкретні пропозиції про внесення доповнень до чинного законодавства України про працю з урахуванням положень Конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 року та Конвенції МОП №129 про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року, ратифікованих Законом України від 8 вересня 2004 р.

У підрозділі аналізуються державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, що здійснюється у двох основних сферах: 1) сфері встановлення умов праці; 2) сфері застосування встановлених умов праці. Автор розглядає способи захисту трудових прав та інтересів, які застосовуються органами державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, і доходить висновку, що ці способи в основному є такими, що припиняють порушення трудових прав та інтересів працівників (наприклад, йдеться про право посадової особи Держнаглядпраці давати роботодавцям приписи щодо усунення порушень законодавства про працю, які підлягають обов'язковому виконанню з письмовим повідомленням про вжиті заходи у місячний або в інший, зазначений у приписі строк; право прокурора давати приписи про усунення явних порушень закону).

**Підрозділ 2.3 «Захист трудових прав та інтересів працівників Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини»** присвячений аналізу правового статусу цієї посадової особи та її повноважень у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників.

У сучасних умовах цей правозахисний інститут, який характеризується такими демократичними рисами, як незалежність від державних органів, відкритість, відсутність формалізованих процедур розгляду звернень, безкоштовне надання громадянам допомоги, функціонує у багатьох державах, швидко розвивається і набуває міцних позицій у системі гарантій правового захисту.

Акти реагування Уповноваженого на порушення положень Конституції України, законів України, міжнародних договорів України щодо прав і свобод людини і громадянина безпосередньо не поновлюють порушені трудові права, вони не носять імперативного характеру. Це дозволяє деяким авторам розцінювати Уповноваженого як безправну фігуру, малокорисну у справі захисту прав громадян, зокрема, трудових прав та інтересів працівників. Однак, з цим не можна погодитись. В усіх державах рекомендації омбудсмена високо оцінюються, тому що вони ґрунтуються на глибокому вивченні практики застосування чинного законодавства, переконливості його доказів.

Діяльність Уповноваженого доповнює існуючі форми захисту трудових прав та інтересів працівників, не відмінює їх і не тягне перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав. Водночас ефективними можуть виявитися зусилля омбудсмена у ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав та інтересів працівників на практиці не дає очікуваних результатів, зокрема, у припиненні дій, спрямованих на дискримінацію окремих працівників, образливих, агресивних дій проти окремих працівників на робочих місцях або у зв'язку з їх роботою тощо.

**Третій розділ «Індивідуальний і колективний захист трудових прав та інтересів працівників»** складається з трьох підрозділів. У *підрозділі 3.1 «Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав»* визначаються поняття та юридичні ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав як особливої неюрисдикційної форми захисту індивідуальних і колективних трудових прав працівників.

Проблема самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів ще не була предметом спеціального дослідження у вітчизняній науці трудового права. Чинний КЗпП не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист своїх трудових прав. Відповідні норми відсутні й у проекті Трудового кодексу України.

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника (колективу працівників) із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

У підрозділі визначаються основні галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та умови правомірності реалізації працівниками права на самозахист. Самозахист працівниками своїх трудових прав відрізняється тим, що: 1) право на самозахист виникає у разі порушення трудових прав та інтересів або виникнення інших перешкод у реалізації прав та інтересів; 2) це односторонні, самостійні особисті дії працівників із захисту їх прав та інтересів без звернення до юрисдикційних або інших державних органів; 3) це правомірні діяння (діяльність або бездіяльність) у випадках, не заборонених законом; 4) спосіб самозахисту не повинен перевищувати встановлені межі самозахисту.

У *підрозділі 3.2 «Способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів»* визначаються та класифікуються способи самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів.

У дисертації пропонується перелік способів самозахисту працівником своїх трудових прав та інтересів, який слід передбачити у новому Трудовому кодексі України. Цей перелік не є вичерпним. Керуючись положеннями ч.5 ст.55 Конституції України, працівник вправі використовувати будь-які не заборонені законом способи самозахисту.

Відмова від виконання роботи з метою припинити протиправні дії з боку порушника є найбільш поширеним способом самозахисту працівником своїх прав. На відміну від цивільного права, у трудовому праві більш поширеними є способи самозахисту у вигляді самооборони, а не поновлення прав зусиллями самого працівника, що пояснюється несаможиттєвим характером праці, перебуванням працівника у сфері господарської влади.

У підрозділі способи самозахисту працівниками своїх трудових прав залежно від суб'єктного складу поділяються на індивідуальні та колективні. До перших слід віднести: відмову від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); відмову від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за виключенням випадків, коли виконання такої роботи передбачено трудовим договором, укладеним з працівником (ч. 5 ст. 153 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»); розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП) та ін. Колективним способом самозахисту є оголошення страйку.

За формою закріплення способи самозахисту поділяються на способи, передбачені законом, та способи, передбачені колективними і трудовими договорами.

У підрозділі визначаються межі застосування способів самозахисту працівниками своїх трудових прав, які повинні здійснюватися з дотриманням вимог взаємності та розмірності.

**У підрозділі 3.3 «Захист трудових прав та інтересів працівників професійними спілками»** досліджуються повноваження профспілок із захисту трудових прав та інтересів працівників як колективної форми захисту.

У дисертації проаналізовано повноваження профспілок у встановленні загальних умов праці, правозастосуванні, з контролю за додержанням трудового законодавства.

У підрозділі сформульовано пропозиції про внесення доповнень до проекту Трудового кодексу України з метою більш докладної регламентації прав професійних спілок та їх органів із захисту прав та інтересів працівників.

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення законодавства у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників.

Одним з центральних інститутів трудового права повинен стати інститут захисту трудових прав, свобод та інтересів людини. Зміст даного інституту ще тільки формується, але можна окреслити коло основних питань, що до нього входять, а саме: зміст основних трудових прав і свобод людини, зокрема, права на працю, право на захист працівником своїх трудових прав та інтересів; юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту; способи захисту, за допомогою яких здійснюється захист; порядок захисту, тобто процедурні та процесуальні заходи здійснення захисту, умови правомірності реалізації права на захист трудових прав і свобод.

Поряд із захистом трудових прав та інтересів працівників держава захищає права та законні інтереси роботодавців, що виявляється у передбаченні нормами трудового законодавства підстав та порядку звільнення працівників, засобів забезпечення трудової дисципліни, права на відшкодування шкоди, заподіяної працівником, права на звернення у відповідних випадках до органів із розгляду трудових спорів. Втім, враховуючи специфіку трудових правовідносин, в яких працівник і роботодавець є соціально не рівними, необхідно чітко визначити та передбачити на законодавчому рівні форми і способи захисту трудових прав та інтересів працівників.

Одним із основних завдань трудового законодавства повинен бути захист трудових прав та інтересів працівників. Крім того, у новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити серед основних трудових прав працівників право на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав.

Здійснення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів включає: 1) оцінку працівником, права та інтереси якого порушуються, оспорується чи не визнаються, обставин і характеру порушення; 2) вибір форми захисту; 3) вибір способу захисту у межах відповідної форми захисту.

Захист трудових прав та інтересів працівників являє собою сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів,



спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди. Визначення поняття форм захисту трудових прав, їх видів та способів захисту сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму захисту трудових прав та інтересів як працівників, так і роботодавців.

Форму захисту трудових прав та інтересів працівників можна визначити як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Форми захисту трудових прав та інтересів працівників поділяються на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну. Юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів працівників являє собою діяльність передбачених законом органів (органів судової влади, органів із розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів.

У свою чергу юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників поділяються на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм МОП) та судові (юрисдикція Європейського Суду з прав людини). Відповідно національні юрисдикційні форми захисту включають захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Неюрисдикційна форма захисту передбачає дії працівників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів. Йдеться про самозахист працівниками своїх трудових прав та інтересів, який здійснюється ними як індивідуально, так і колективно (зокрема, оголошення страйку). До неюрисдикційних форм захисту та інтересів працівників слід віднести й доюрисдикційне врегулювання трудового спору зусиллями його сторін.

Форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників також можна класифікувати залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби, на: індивідуальний захист (самозахист працівниками своїх індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів); колективний захист (захист трудових прав та інтересів працівників професійними спілками, системою колективних угод і

колективних договорів, органами з розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів); державний захист (судовий захист трудових прав та інтересів працівників; державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю).

Способи захисту трудових прав та законних інтересів можна визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представником (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту трудових прав і законних інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Основними юридичними ознаками самозахисту трудових прав є те, що: 1) самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних трудових прав вже скоєне чи продовжується; 2) самозахист здійснюється самою уповноваженою особою без звернення до юрисдикційних та адміністративних органів або представників; 3) участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть виключно сторони трудового договору; 4) самозахист здійснюється у формі правомірних дій (бездіяльності) із захисту свого права; 5) інша сторона трудового договору повідомляється про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було скоєне; 6) можливість захищати свої трудові права та свободи не забороненими законом способами самозахисту; 7) метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків; 8) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право.

Самозахист працівником своїх трудових прав здійснюється відповідними способами: 1) відмова від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); 2) відмова від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за виключенням випадків, коли виконання такої роботи передбачено трудовим договором, укладеним з працівником (ч. 5 ст. 153 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»); 3) розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

У новому Трудовому кодексі України слід передбачити також наступні способи самозахисту: 1) відмова від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні, неробочі та святкові дні, до яких працівник залучається з порушенням трудового законодавства; 2) відмова від незаконного переведення на іншу роботу; 3) відмова від виконання незаконних розпоряджень, доручень роботодавця чи його представників; 4) відмова від

виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати; 5) відмова від уходу у відпустку у разі невиплати належних працівнику відповідно до законодавства виплат; 6) самостійна реалізація працівником права на відпочинок, якщо роботодавець всупереч закону відмовив у наданні часу відпочинку та час використання таких днів не залежав від волі роботодавця; 7) інші не заборонені законом способи.

З метою посилення захисту трудових прав та інтересів працівників у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити форми, способи та порядок їхнього захисту, механізм реалізації права працівників на самозахист своїх трудових прав та інтересів.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Лагутіна І.В. Самозахист як форма захисту трудових прав //Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць. Вип. 24 /Голов. ред. С.В. Ківалов, відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП «Фенікс», 2005. – С. 187-193.
2. Лагутіна І.В. Судовий захист трудових прав працівників //Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. Вип. 25 /Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Відп. за вип. Ю.М. Оборотов. – Одеса: Юридична література, 2005. – С. 343-346.
3. Лагутіна І.В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових прав працівників //Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 30. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2005. – С. 388-393.
4. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників //Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. /За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 228-231.
5. Лагутіна І.В. Захист трудових прав працівників професійними спілками //Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць. Вип. 28 /Голов. ред. С.В. Ківалов, відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП «Фенікс», 2006. – С. 412- 416.
6. Лагутіна І.В. Захист трудових прав працівників Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини //Правове життя сучасної України: Тези доповідей 9-ї звітної наукової конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу /Відп. ред. д.ю.н., проф.

Ю.М. Оборотов //Одеська націон. юрид. акад. – Одеса: Фенікс, 2006. – С. 187-189.

7. Лагутіна І.В. Способи захисту трудових прав працівників: загальна характеристика //Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії: Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії»; м. Одеса, 3 вересня 2006 р. /Відп. ред. Ю.М. Оборотов, Г.І. Чанишева. – Одеса: Фенікс, 2006. – С. 199-202.

8. Лагутіна І.В. Захист трудових прав працівників Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини //Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. Вип. 30 /Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Відп. за вип. Ю.М. Оборотов. – Одеса: Юридична література, 2007. – С. 63-67.

## АНОТАЦІЯ

**Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2007.

Дисертація присвячується дослідженню теоретичних та практичних питань реалізації форм захисту трудових прав та інтересів працівників. Визначено поняття форм захисту трудових прав та інтересів працівників і здійснено їх класифікацію. Проаналізовано юрисдикційні й неюрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників. Досліджено способи захисту трудових прав та інтересів працівників, які відповідають зазначеним формам. Визначено поняття, галузеві ознаки, способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав.

На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесено пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання відносин у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників.

**Ключові слова:** захист трудових прав та інтересів працівників, форми захисту трудових прав та інтересів працівників, способи захисту трудових прав та інтересів працівників, державний захист трудових прав та інтересів працівників, самозахист працівниками своїх трудових прав, колективний захист трудових прав та інтересів працівників.

## АННОТАЦИЯ

*Лагутина И.В. Формы защиты трудовых прав работников.* – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2007.

Диссертация посвящена комплексному исследованию форм защиты трудовых прав и интересов работников в условиях рыночной экономики. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся правового регулирования отношений в сфере защиты трудовых прав и интересов работников.

Проанализированы становление и развитие национального законодательства в сфере защиты трудовых прав и интересов работников. Определены понятие защиты трудовых прав и интересов работников и содержание нового института в системе трудового права Украины – защита трудовых прав, свобод и интересов человека. Внесено предложение о закреплении в новом Трудовом кодексе Украины права работника на защиту трудовых прав и интересов.

Определено понятие форм защиты трудовых прав и интересов работников и осуществлена их классификация. В работе выделены юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты трудовых прав и интересов работников, а также такие формы защиты как государственная, индивидуальная и коллективная.

Исследованы юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты трудовых прав и интересов работников. Проанализированы деятельность органов судебной власти, органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека по защите трудовых прав и интересов работников.

В диссертации разграничены формы и способы защиты трудовых прав и интересов работников. Определено понятие способов защиты трудовых прав и интересов работников, проанализированы способы защиты, которые осуществляются в рамках юрисдикционной и неюрисдикционной форм.

Определены понятие, отраслевые признаки, способы и пределы самозащиты работниками своих трудовых прав. Исследованы полномочия профессиональных союзов по защите трудовых прав и интересов работников.

Проанализированы положения актов действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины по защите

трудовых прав и интересов работников и сформулированы конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав и интересов работников, формы защиты трудовых прав и интересов работников, способы защиты трудовых прав и интересов работников, государственная защита трудовых прав и интересов работников, самозащита работниками своих трудовых прав, коллективная защита трудовых прав и интересов работников.

## SUMMARY

**Lagutina I.V. Forms of defense of employees' labour rights.** – Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree, the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Odessa National Academy of Law, Odessa, 2007.

The thesis is devoted to examination of theoretical and practical questions of forms of realization of defense of labour rights of employees. The definition of forms of defense of labour rights and interests of employees is given and the classification of such norms is provided. The juridical and non-juridical forms of defense of legal rights and interests of employees are analyzed. The methods of defense of employees' legal rights and interests, that correspond to the forms above mentioned, are investigated. The definition, attributes, limits and methods of self-defense by employees of their labour rights is given.

On the basis of the analyzed special literature, legislation in force and practice of its application, international labour standards and positive legislative experience of foreign countries, specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of relations on defense of labour rights of employees are provided.

**Key words:** defense of labour rights and interests of employees, forms of defense of labour rights and interests of employees, methods of defense of labour rights and interests of employees, state defense of labour rights and interests of employees, self-defense of employees of their labour rights, collective defense of labour rights and interests of employees.